Panorama

Settimanale

Data 06-11-2008
Pagina 156/62
Foglio 1 / 5



Panorama
Settimanale
Data 06-11-2008
Pagina 156/62
Foglio 2 / 5

ERSTIPENDI

Ora il bonus va in fumo

Inchiesta Stagnazione, borse giù e dubbi morali. Perciò i top manager prenderanno meno soldi. E Bombassei (Confindustria): rinviamo i premi esagerati.

di MARCO COBIANCHI

Il 2008 sarà l'anno della strage dei bonus. Molti manager che l'anno scorso hanno festeggiato con remunerazioni da nababbi quest'anno dovranno accontentarsi. Si fa per dire, naturalmente. Molti, soprattutto banchieri, non riusciranno a raggiungere i risultati aziendali previsti, oltre i quali scatta il premio di produzione. Altri si troveranno stock option, ovvero titoli dell'azienda per la quale lavorano, assegnati a un prezzo talmente alto da risultare inservibili, dato il crollo dei mercati. Questo cocktail mefitico comunque non intacca la parte fissa della retribuzione, che a meno di sorprese resterà invariata.

Un esempio per tutti: Alessandro Profumo, capo dell'Unicredit. È stato il primo ad annunciare che quest'anno non incasserà la parte variabile della remunerazione, fissata tra 4,462 e 7,437 milioni di euro. Si accontenterà della parte fissa, 3 milioni, che corrispondono a meno di un terzo rispetto ai 9,4 milioni incassati nel 2007. Incuriosisce che i 3 milioni sono divisi in 2,6 per la carica di direttore generale e 400 mila per quella di amministratore delegato. Come mai? Semplice: se fosse invitato a lasciare la guida dell'azienda, dovrebbe prima di tutto abbandonare la carica di amministratore delegato, mentre potrebbe restare come direttore generale dato che si tratta di un rapporto di lavoro subordinato. Così, a trattare la buonuscita sarebbe il direttore del personale, saltando il consiglio d'amministrazione.

Un espediente per incassare buonuscite sostanziose adottatto da molti manager, tra i quali anche Corrado Passera, amministratore delegato e direttore generale dell'Intesa Sanpaolo. Per il quale, come per tutti gli 800 manager della banca e per quelli di tutte le controllate, «è stata avviata una riflessione critica riguardo alla remunerazione complessiva» riferisce ufficialmente l'istituto. Frase criptica: nessuno vuole ammettere il taglio dei bonus perché sarebbe come annunciare il mancato raggiungimento dei target aziendali che potrebbe provocare nuovi tracolli in borsa. Ma che in sostanza significa: i 3 milioni che ha percepito in media negli ultimi anni potrebbero diminuire, sebbene, >

Unicredito e Mediobanca hanno già ridotto le remunerazioni. Tocca all'Intesa Sanpaolo.

STEFANO CARRARA

Ma c'è chi se l'aumenta

Nella tabella sono indicate le imprese quotate dell'indice Mib30 che, nel bilancio del primo semestre 2008, hanno dichiarato le variazioni delle spese per la remunerazione dei dirigenti.

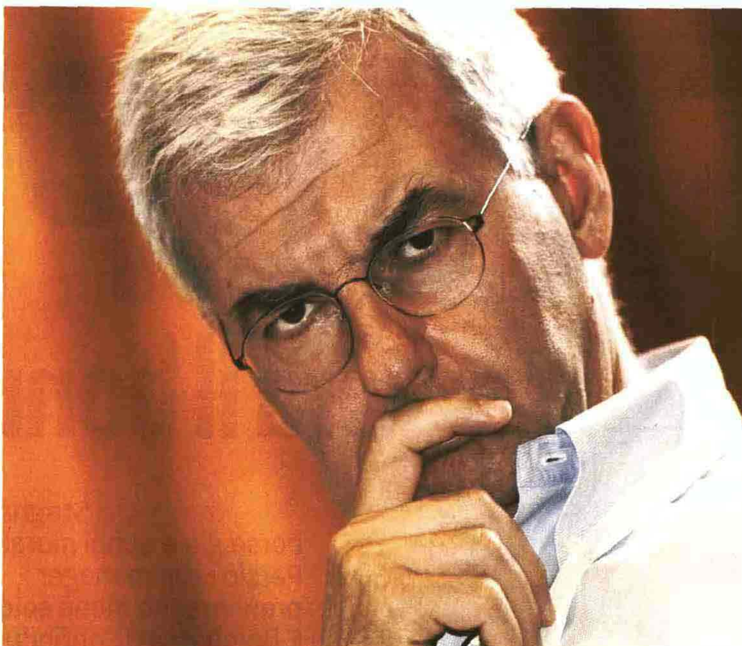
Azienda	Remunerazione	Andamento del titolo
Edison	aumentati	-49,8
Fiat	aumentati	-66,4
Lottomatica	stabile	-35,2
Luxottica	stabile	-33,8
Mediobanca	ridotti*	-39,1
Parmalat	aumentati	-50,1
Pirelli	ridotti	-49,7
Prysmian	aumentati	-46,2
Saipem	aumentati	-56,6
Telecom Italia	aumentati	-60
Tiscali	stabile	-62,4
Unicredit**	aumentati	-67,2

**A chiusura del bilancio 2007*
*** Nel bilancio del primo trimestre 2008*

> tengono a precisare dalla banca, molti obiettivi industriali, come quello dell'efficienza, siano stati raggiunti. Vorrà dire che Passera si consolerà con i 25 milioni incassati, grazie alle stock option, nel 2005.

Al Monte dei Paschi di Siena la questione è molto più semplice: «Non sono previsti tagli alle remunerazioni anche in considerazione del fatto che sono già inferiori alle medie di altri istituti di credito». Più che inferiori: sono assai ridotte in confronto a quella dei loro colleghi. Il presidente Giuseppe Mussari ha guadagnato 714.500 euro per tutto il 2007 e non ha diritto a una parte variabile.

La Mediobanca si è portata avanti: a giugno (data di chiusura del bilancio) ha deciso di ridurre i bonus in danaro e le stock option a dirigenti e manager (tranne i neoassunti) in media del 30 per cento rispetto al 2006 (i premi vengono elargiti ogni 2 anni), probabilmente consapevole che i primi 3 mesi dell'anno si sarebbero chiusi con un utile in calo di oltre il 20 per cento. «Scelta condivisa, dato il momento, in attesa di tempi migliori» dicono alla banca guidata da Cesare Geronzi, che nel 2007 incassò 20 milioni come buonuscita dalla Capitalia.


OLYCOM

Inviti alla moderazione sono arrivati da Draghi. Ma alcune imprese hanno pagato ancora di più.


LAPRESSE

Alessandro Profumo (Unicredit) e, in basso, Sergio Marchionne (Fiat).

A spingere verso un ridimensionamento dei bonus non sono solo la stagnazione e i malandati conti degli istituti, ma anche i pressanti inviti, espliciti in privato, «sussurrati» in pubblico, a moderare gli appetiti da parte del governatore della Banca d'Italia Mario Draghi.

Il presidente dell'Abi (l'associazione delle banche), Corrado Faissola, sembra pensarla allo stesso modo. Con *Panorama* sottolinea che «stiamo vivendo un periodo di grandi tensioni sui mercati internazionali e ogni impresa e ogni banca sta mettendo a punto all'interno tutte quelle misure e quelle iniziative che possono essere utili a fronteggiare la situazione, a garantire la propria stabilità e a ristabilire la fiducia dei risparmiatori e dei mercati».

Più che giusto, ma c'è un particolare: secondo una ricerca effettuata sui bilanci semestrali dallo studio di consulenza aziendale di Milano Costanzo & Associati, risulta che diverse banche e aziende nei primi 6 mesi del 2008 hanno aumentato le spese per la remunerazione degli organi dirigenti, manager e consiglieri d'amministrazione rispetto allo stesso periodo del- >

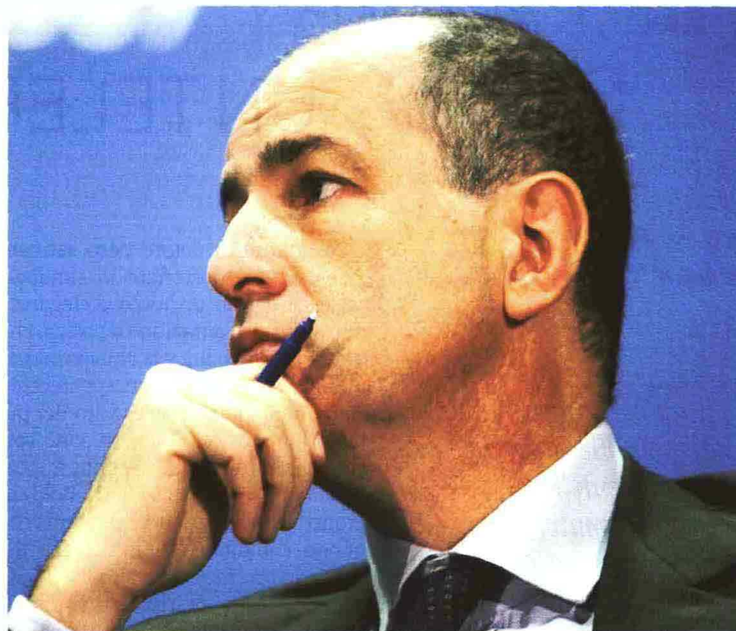
> l'anno precedente. Insomma, proprio nel bel mezzo della bufera, quando tutto avrebbe dovuto convincere al taglio delle uscite, c'è chi allargava i cordoni.

Solo tra le prime 30 aziende per capitalizzazione sette hanno fatto crescere le spese per le remunerazioni, due le hanno ridotte e tre hanno dichiarato di averle mantenute invariate. La maggior parte, non essendo tenuto a farlo, non ha indicato nel bilancio nulla al riguardo.

Il problema degli obiettivi da raggiungere non toglie il sonno solo ai banchieri, fa vivere male anche gli alti dirigenti del settore industriale. I quali, per di più, partono da remunerazioni mediamente molto più basse rispetto a chi lavora nella finanza. Nella classifica dei manager più pagati nel 2007 elaborata da Gianni Dragoni e Giorgio Meletti nel libro *La paga dei padroni*, solo tre tra i primi dieci lavorano nell'industria, gli altri sono banchieri o assicuratori.

Detto questo, c'è chi si pone problemi anche etici, oltre che di mere considerazioni bilancistiche. Ovvero: in un momento di quasi recessione, in cui gli italiani faticano come mai prima ad arrivare alla fine del mese, è morale assegnarsi bonus milionari? «Anche in caso di raggiungimento dei target assegnati, quindi anche se si ha diritto ai bonus» risponde Alberto Bombassei, vicepresidente della Confindustria e presidente della Brembo, «in questa fase economica credo sia giusto attenuarne l'impatto per non scadere in qualcosa di non etico. Si tratta di un dovere civile, oltre che individuale». Bombassei fa una proposta ai suoi colleghi: «Si potrebbe pensare di rinviare di 1 anno i bonus milionari previsti per quest'anno». Rivolto soprattutto ai sindacati, aggiunge: «In generale auspico che questo tipo di premi sia sempre più diffuso nelle aziende poiché significa il coinvolgimento più diretto dei collaboratori verso i risultati delle imprese di cui fanno parte».

Nella Finanziaria Tremonti ha abolito la tassazione di favore del 12,5% sulle stock option.

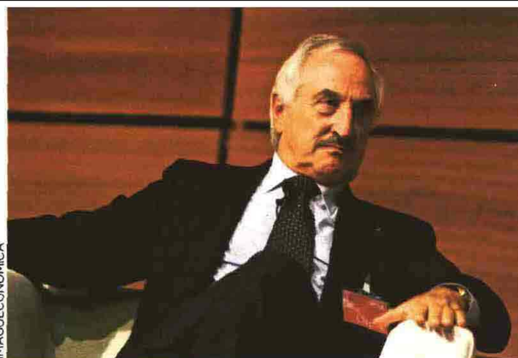

FRANCO CAVASSI/AGF


EMMEVI PHOTO

Pier Francesco Guarguaglini; in alto, Corrado Passera.

Sarà accettata la sua proposta? Dagli industriali italiani scena muta. Nessuno si vuole esporre per non fare la figura di chi non ha fatto crescere la propria impresa abbastanza per meritarsi il premio. La linea nel mondo industriale la dà la Fiat: la fiducia dell'amministratore delegato Sergio Marchionne (6,9 milioni di guadagni nel 2007) di riuscire a raggiungere gli obiettivi 2008 è messa a dura prova dall'inasprimento della crisi dell'economia reale; da qui i dubbi riguardo alla conferma della sua remunerazione anche per l'anno in corso.

Altri preferiscono non parlare perché si stanno ancora leccando le ferite delle stock option assegnate negli anni scorsi. Un esempio per tutti: gli ex manager della Telecom Italia hanno ancora il diritto di acquistare titoli dell'azienda telefonica a circa 1,90 euro. Solo che allora le quotazioni viaggiavano oltre i 2 euro, oggi siamo intorno ai 90 centesimi. Se esercitassero oggi l'opzione d'acquisto dovrebbero registrare una forte minusvalenza. Lo stesso vale per l'amministratore delegato Franco Bernabè, al quale sono state assegnate stock option all'approvazione della semestrale a un prezzo molto superiore alla quotazione di borsa. >


IMAGOECONOMICA

> «Credo che l'anno prossimo, in sede di approvazione dei bilanci, avremo modo di constatare che in molte le aziende le remunerazioni dei manager saranno notevolmente inferiori rispetto al passato» prevede Paolo Costanzo, autore di diversi libri sul governo d'impresa. «E credo anche che una sforbiciata' sia necessaria perché, in alcuni casi, sono stati premiati manager che non hanno creato ricchezza ma l'hanno distrutta».

La sforbiciata ci sarà, è sicuro. Anche perché a complottare contro i premi di risultato ci si è messo pure il fisco. Nella Finanziaria che il governo ha approvato in primavera le imposte sulle stock option sono state assimilate ai redditi da lavoro dipendente e non sono più tassate

«Bisogna stare attenti a non scadere in qualcosa di non etico: limitiamo l'impatto dei bonus».

Alberto Bombassei, vicepresidente della Confindustria.

con l'aliquota di favore del 12,50 per cento. Una mossa voluta dal ministro del Tesoro Giulio Tremonti e che ora l'Europa vuole imitare. Non solo, Tremonti, per limitare i megapremi ai manager pubblici, ha chiesto, e ottenuto, che le assemblee delle più importanti aziende pubbliche quotate tagliassero del 20 per cento i premi ai manager.

All'Enel, per fare un esempio, i 12 milioni destinati ai dirigenti si sono ridotti a 9,6 e l'amministratore delegato, Fulvio Conti, probabilmente incasserà meno dei 3,1 milioni del 2007. Idem all'Eni, guidata da Paolo Scaroni (2,78 milioni compresi 1,28 di bonus), mentre decisioni per la Finmeccanica guidata da Pier Francesco Guarguaglini (4,2 milioni nel 2007) sono attese nel bilancio. Stagnazione, borse, problemi morali, fisco: non c'è da stupirsi se si fa strada l'idea di tornare all'antico e abolire i bonus. ●

Rischia il premio anche il quadro

L'anno non è finito ma alla Deloitte consulting hanno tastato il polso alle aziende italiane e ne sono certi: «Fino a giugno i conti hanno faticosamente retto, poi è iniziato il diluvio sulle borse e sui mercati, così oltre metà dei quadri e dirigenti italiani nel 2008 rischia di non prendere un euro di bonus» previsione dell'amministratore delegato Pierluigi Brienza. Ovvero quella parte variabile dello stipendio legata al raggiungimento dei risultati, sia pure per importi complessivamente modesti rispetto a quelli dei top manager. Basti pensare che, secondo l'ultima indagine aggiornata all'agosto 2008 della Od&m, la retribuzione annua lorda totale di un dirigente in Italia si aggira sui 106 mila euro, compreso un variabile di 10.900 euro, mentre per i quadri siamo a 52 mila euro complessivi (con un variabile di 3.200). E se il 2008 rischia di lasciare a bocca asciutta tante persone, il 2009 si preannuncia ancora più problematico.

La notizia buona, e per certi versi sorprendente? Le aziende, nello stesso momento in cui mettono in discussione i compensi milionari dei numeri uno, stanno cominciando a porsi il problema delle migliaia di dipendenti normali che rischiano di pagare per colpe non loro. Spiega Brienza: «La preoccupazione è di perdere o demotivare quel 10-15 per cento di persone considerate decisive, i cosiddetti talenti, quanto mai utili in momenti di difficoltà come quelli attuali. Così sta crescendo il numero delle imprese che progettano piani di incentivazione straordinari».

Alla base niente stock option, visti gli attuali corsi di borsa, ma solo contanti derivanti da appositi micro-fondi costituiti per assegnare premi legati a obiettivi dove il peso delle componenti qualitative individuali o quelle del gruppo o della divisione a cui si appartiene diventa preponderante.

C'è di più: «Questi piani sempre più spesso escludono esplicitamente i manager senior e si focalizzano sul medio management e su figure altamente specialistiche» spiega Brienza. Perché i talenti da non perdere sono spesso giovani, con cultura internazionale e approcci non convenzionali al business. Una tendenza che arriva dagli Stati Uniti e che le multinazionali operanti in Italia sono state tra le prime a recepire. «Da una nostra ricerca condotta a settembre su 151 grandi imprese Usa, risulta che oltre la metà si è già mossa costituendo questi fondi straordinari» conferma Brienza. Il problema? Per premiare i talenti bisogna averli identificati. E su questa strada l'Italia è ancora molto indietro. Ma sembra proprio che, complice la crisi, abbia cominciato a muovere i primi passi. *(Raffaella Galvani)*